

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN JENEPONTO

Hidayat Nur Wahid¹, Ihyani Malik², Ahmad Syarif³

¹Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

²Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

³Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Correspondence: hidayatnurwahid013@gmail.com

Abstract : This study aims to analyze the implementation of Muhammadiyah's education management policy in Jeneponto Regency and identify its supporting and inhibiting factors. The focus of the study refers to the Muhammadiyah Central Leadership Guidelines Number 1/Ped/I.0/B/2024 concerning Primary, Secondary, and Non-Formal Education. The research method used is qualitative with a descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews with key informants from the Muhammadiyah Regional Leadership, the Elementary and Secondary Education Council, school principals, and students, as well as through observation and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions based on George C. Edwards III's policy implementation theory which includes variables of communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of the study show that the implementation of the policy has been carried out through intensive coordination between PDM and Muhammadiyah's Charity Enterprises, but still faces challenges in the aspects of resources and internal communication. The main supporting factors are the loyalty and high militancy of cadres in saving educational assets, as well as strong ideological support from the organization. Meanwhile, inhibiting factors include limited facilities, a shortage of specialized human resources, and internal conflicts at the local level that impact management stability. This study concludes that despite technical and financial constraints, the ideological commitment of cadres is a key pillar maintaining the existence of Muhammadiyah education in Jeneponto Regency.

Keywords: Policy Implementation, Education Management, Muhammadiyah.

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan sebagai upaya yang disengaja dan sistematis untuk menumbuhkan lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk secara aktif mengembangkan potensi mereka, meliputi kekuatan spiritual dan keagamaan, disiplin diri, karakter, kecerdasan, nilai-nilai etika, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Menurut (Maimunah, 2018) dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 tahun 2016 yang mencakup kompetensi-kompetensi pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Pendidikan memiliki peranan penting dalam perkembangan dan kemajuan peradaban bangsa, tidak hanya menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan juga menjadi penentu masa depan generasi muda dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu aktor utama yang berkontribusi dalam pengelolaan pendidikan di Indonesia adalah organisasi masyarakat, termasuk Muhammadiyah. Ketertarikan Muhammadiyah dengan dunia pendidikan terasa begitu spesial dan unik. Pendidikan merupakan unsur penting dalam kemajuan masa depan bangsa. Dalam pengembangan pendidikan Nasional, maka perlu adanya kebijakan yang menjadikan pendidikan lebih maju. Peran kebijakan sendiri sangat penting, karena bisa membantu seorang membuat keputusan dengan memberikan informasi yang diperoleh melewati proses penelitian dan analisis, memisahkan dan mengklarifikasi persoalan mengungkap ke-tidakcocokan tujuan dan upayanya, menawarkan alternatif baru dan menyarankan metode untuk mengubah konsep menjadi kebijakan yang mudah dieksekusi dan diwujudkan. Dalam pembuatan kebijakan ini tentu adanya implementasi untuk melihat hasil dari kebijakan tersebut (Putnam et al., 2021).

Pendidikan merupakan sebuah keharusan yang penting bagi kehidupan manusia karena dapat membedakan manusia dengan makhluk yang lain ciptaan Allah SWT. Jadi, pendidikan merupakan suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan makhluk yang kualitas. (Palahudin et al., 2020)

Muhammadiyah yang dikenal sebagai organisasi Islam terbesar kedua di Indonesia telah lama berperan dalam dunia pendidikan sejak berdirinya pada tahun 1912. Muhammadiyah memberikan kontribusi yang besar dan nyata kepada bangsa Indonesia terutama dalam hal pendidikan, yang kemudian mencerdaskan dan mendidik anak bangsa hingga sampai sekarang. Di satu sisi Muhammadiyah bukan hanya gerakan pendidikan, akan tetapi manifestasi gerakannya yang paling menonjol dan mengakar justru bidang pendidikan. (Misbah, 2004)

Pentingnya kebijakan pengelolaan pendidikan dalam Muhammadiyah tidak dapat diabaikan. Sebagai organisasi yang memiliki jaringan pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi, kebijakan pengelolaan yang diterapkan berperan dalam menentukan efektivitas lembaga pendidikan tersebut.

Kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan haruslah selaras dengan tujuan pendidikan Muhammadiyah itu sendiri, yaitu membentuk insan yang beriman, berakhlak mulia, dan memiliki kemampuan akademis yang unggul.

Menurut (Putnam et al., 2021) Implementasi kebijakan pendidikan merupakan bagian dari proses pembuatan kebijakan (policy making process). Implementasi kebijakan dan peran birokrasi di bidang pendidikan dibutuhkan birokrasi pendidikan yang mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani (Solichin, 2015). Namun, dalam implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan ini, berbagai tantangan masih dihadapi oleh sekolah-sekolah Muhammadiyah, khususnya di daerah-daerah seperti Kabupaten Jeneponto. Menurut (Maimunah, 2018) dalam penelitiannya di salah satu sekolah di Kabupaten Jeneponto mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang dalam pemahaman karakteristik guru sehingga mempengaruhi kinerja guru, iklim sekolah yang kurang kondusif, beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, kurangnya peraturan yang tertanam dalam iklim sekolah, kurangnya sarana dan prasarana fasilitas sekolah serta kinerja guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik diduga belum berpengaruh terhadap kinerjanya.

Penelitian ini menjadi relevan dalam upaya mengidentifikasi praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan pendidikan Muhammadiyah. Kebijakan pengelolaan pendidikan yang diterapkan oleh Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto menjadi penting untuk diteliti, mengingat peran Muhammadiyah tidak hanya sebagai penyedia layanan pendidikan, tetapi juga sebagai mitra strategis pemerintah dalam mengatasi permasalahan pendidikan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Jane Richie dalam (Moleong, 2020) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dunia sosial serta pandangan-pandangan di dalamnya, dengan menyoroti konsep, perilaku, dan isu-isu yang berkaitan dengan manusia yang menjadi objek penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menangkap kompleksitas kehidupan sehari-hari dan cara individu serta kelompok membentuk, menginterpretasikan, dan merespon realitas yang mereka hadapi. Penelitian kualitatif memberikan ruang untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif dan makna yang dihasilkan oleh subjek penelitian, sehingga menghasilkan wawasan yang kaya dan mendalam tentang dinamika sosial yang tidak dapat dijangkau melalui pendekatan kuantitatif yang lebih terstruktur dan terbatas. Menurut Sujana dan Ibrahim dalam (Juliawati, 2020) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif berfokus pada penyelesaian isu-isu yang

relevan dan nyata yang terjadi pada waktu penelitian dilakukan. Dalam konteks pendidikan, penelitian deskriptif lebih diarahkan untuk menemukan solusi praktis ketimbang untuk perkembangan teori ilmiah.

Pendekatan ini di pilih untuk memahami dan menggambarkan bagaimana implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto, serta untuk mengeksplorasi hambatan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan di lokasi penelitian.

Analisis data merujuk pada pendekatan untuk menemukan dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber-sumber lain dengan cara yang terstruktur. Tujuannya adalah agar data tersebut dapat dengan mudah dipahami, serta dapat disampaikan kepada pihak lain dengan jelas. Setelah mendapat data pada penelitian ini, tahap berikutnya ialah memproses data yang terkumpul melalui analisis. Analisis data kualitatif menurut (Sugiono, 2020) Merupakan usaha yang dilangsungkan dengan bekerja dengan data, menyusunnya, membaginya menjadi beberapa bagian yang dapat diproses, menyusunnya secara sistematis, mencari dan menemukan pola, mengidentifikasi hal-hal penting, serta memutuskan informasi apa yang bisa disampaikan kepada pihak lainnya. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam menganalisis data kualitatif antara lain meliputi : reduksi data, Penyajian data, Penarikan Kesimpulan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Pentingnya kebijakan pengelolaan pendidikan dalam Muhammadiyah tidak dapat diabaikan. Sebagai organisasi yang memiliki jaringan pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi, kebijakan pengelolaan yang diterapkan berperan dalam menentukan efektivitas lembaga pendidikan tersebut. Kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan haruslah selaras dengan tujuan pendidikan Muhammadiyah itu sendiri, yaitu membentuk insan yang beriman, berakhlak mulia, dan memiliki kemampuan akademis yang unggul. Adapun jumlah sekolah dan jumlah siswa dan guru di satuan pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto yaitu:

Table 1 Jumlah satuan Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto

No	Satuan Pendidikan	Jumlah
1.	TK /Bustanul Atfal	6
2.	SD	1
3.	MTs	3
4.	MA	3
5.	SMK	1

TOTAL	14
-------	----

Tabe 2 Jumlah Guru dan Siswa Sekolah Muhammadiyah Jeneponto

NO	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Guru	Jumlah Siswa
1	SDS Muhammadiyah	10	39
2	MTs Muhammadiyah Tanetea	22	131
3	MTs Muhammadiyah Tombo- tombolo	12	79
4	MTs Muhammadiyah Pokobulo	14	55
5	Ma Muhammadiyah Tombo- tombolo	26	142
6	Ma Muhammadiyah Tanetea	21	95
7	Ma Muhammadiyah Pokobulo	18	69
8	SMK Muhammadiyah	7	-

Komunikasi

Aspek komunikasi memegang peranan fundamental dalam implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto, sebagaimana ditegaskan oleh para ahli seperti George C. Edwards III, yang menempatkan komunikasi sebagai salah satu variabel kunci penentu keberhasilan implementasi.

Proses Transmisi informasi dari level Pimpinan Daerah Muhammadiyah dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah hingga kepada kepala sekolah AUM berlangsung melalui mekanisme multi-saluran terpadu. Majelis Dikdasmen secara strategis mengintegrasikan saluran komunikasi formal dengan saluran digital yang lebih kontemporer. Pemanfaatan media digital ini terbukti meningkatkan kecepatan transmisi secara signifikan, dan bahkan memfasilitasi mobilisasi serta partisipasi aktif AUM dalam kegiatan persyarikatan. Hal ini merefleksikan adaptabilitas Majelis Dikdasmen terhadap dinamika teknologi komunikasi, yang pada gilirannya memperkuat konektivitas horizontal dan vertikal antar pemangku kepentingan. Efektivitas mekanisme ini sesuai dengan proposisi (Van Meter & Van Horn, 1975) yang menekankan bahwa transmisi pesan harus jelas dan tepat waktu untuk menghindari ambiguitas. Pemanfaatan media digital secara spesifik menunjukkan adaptabilitas organisasi terhadap dinamika teknologi komunikasi. Menurut (P. A. Sabatier & Mazmanian, 1983) kemampuan organisasi untuk memobilisasi dan memanfaatkan teknologi yang tersedia

adalah indikator kekuatan implementasi yang dapat meningkatkan kecepatan transmisi dan memfasilitasi konektivitas horizontal–vertikal antar pemangku kepentingan, termasuk mobilisasi partisipasi AUM.

Sejalan dengan transmisi yang efektif, indikator Clarity pesan kebijakan juga berada pada level optimal. Hal ini didukung oleh temuan empiris, di mana salah satu Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Tanetea secara eksplisit menyatakan bahwa komunikasi dengan PDM berjalan sangat efektif dan tanpa adanya kesalahpahaman. Penegasan ini merupakan validasi bahwa pesan kebijakan, termasuk rincian tujuan strategis dan prosedur teknisnya, berhasil diinterpretasikan secara akurat oleh para implementor di tingkat grass root. Dengan demikian, potensi ambiguitas yang sering menjadi penghambat implementasi kebijakan dapat diminimalisir secara substansial. Konsistensi ini sangat vital untuk memelihara loyalitas organisasi dan mencegah policy drift. Kejelasan optimal ini adalah prasyarat mutlak yang ditegaskan oleh George C. Edwards III (Edwards, 1980); pesan yang accurately and consistently transmitted akan mengurangi potensi distorsi dan policy drift. Temuan ini juga selaras dengan argumen (P. Sabatier, 2005) mengatakan Pressman dan Wildavsky dalam karya klasik mereka, *Implementation*. Mereka berpendapat bahwa setiap titik persetujuan atau interpretasi dalam rantai kebijakan membawa potensi kegagalan. Kejelasan pesan di Jeneponto berhasil meminimalkan risiko tersebut, memastikan interpretasi yang akurat terhadap tujuan strategis dan prosedur teknis di tingkat implementor.

Pada level operasional AUM, meskipun dihadapi tantangan manajerial, seperti isu keterbatasan sumber daya manusia (kekurangan guru), komunikasi internal sekolah berfungsi sebagai kapital manajerial utama untuk mempertahankan ketahanan operasional. Mekanisme komunikasi langsung dari guru kepada siswa, dikombinasikan dengan penggunaan saluran digital di tingkat kelas, menjamin informasi penting tersampaikan secara tepat waktu dan akurat. Kejelasan dan efisiensi komunikasi internal ini mutlak diperlukan untuk menjamin sinkronisasi kegiatan akademik, administrasi, dan keberhasilan program pembentukan karakter peserta didik.

Kemudian pada aspek Consistency komunikasi menjadi elemen penguat utama dalam keberlanjutan implementasi kebijakan. Temuan penelitian menegaskan adanya sinergi kelembagaan yang kuat antara PDM dan Majelis Dikdasmen. Komitmen PDM untuk menyelenggarakan rapat bulanan secara rutin, ditambah dengan kesigapan PDM untuk turun tangan langsung ke lapangan sebagai back-up fungsional Majelis Dikdasmen, berfungsi sebagai mekanisme penjamin konsistensi pesan kebijakan. Mekanisme ini memastikan bahwa rantai instruksi dan penekanan prioritas strategis tidak terputus atau mengalami distorsi karena berhalangan hadirnya satu aktor implementasi. Menurut (Peters, 2018), dalam manajemen publik, consistency of message dari pimpinan sangat krusial untuk menjaga legitimasi dan otoritas kebijakan. Keterlibatan langsung PDM menunjukkan fungsi pengawasan dan pembinaan berkelanjutan, yang memastikan kesetiaan tinggi pelaksana terhadap tujuan

strategis Persyarikatan, menjamin bahwa penekanan prioritas kebijakan tetap stabil. Keterlibatan langsung PDM tidak hanya menunjukkan fungsi pengawasan, tetapi juga memperkuat fungsi pembinaan yang berkelanjutan, sehingga para implementor menerima arahan kebijakan yang stabil dan monolitik dari Pimpinan. Konsistensi dalam penyampaian dan penekanan kebijakan ini sangat vital untuk memelihara loyalitas organisasi, mencegah potensi policy drift, dan memastikan bahwa seluruh AUM tetap fokus pada pencapaian tujuan strategis Persyarikatan.

Sumber Daya

Faktor Sumber Daya (Resources) merupakan prasyarat mutlak dalam implementasi kebijakan, mencakup ketersediaan staf yang kompeten, kecukupan informasi dan wewenang, serta kelayakan fasilitas. Analisis implementasi kebijakan di Jeneponto menunjukkan adanya variasi kondisi Sumber Daya yang signifikan, di mana keunggulan pada aspek SDM formal dan wewenang berdampingan dengan kerentanan pada SDM non-kurikuler dan pemeliharaan fasilitas.

Temuan menunjukkan adanya dikotomi yang jelas dalam ketersediaan dan komitmen staf di AUM Jeneponto. Pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Tanetea menunjukkan kekuatan SDM yang optimal, dengan mayoritas guru memiliki status Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS dan P3K), tersertifikasi, dan yang akan mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Stabilisasi ini merupakan modalitas esensial yang mendukung implementasi kebijakan secara efektif, sebab guru yang tersertifikasi memiliki kapabilitas profesional yang lebih tinggi untuk melaksanakan program-program kurikulum dan Persyarikatan di kelas. Demikian pula di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Tombo-tombolo yang memiliki personel inti stabil (ASN/P3K) yang menjadi jangkar kualitas implementasi. Kondisi ini memenuhi indikator Staf yang Kompeten dalam variabel Sumber Daya model (Edwards, 1980). Guru tersertifikasi memiliki kapabilitas profesional tinggi yang menjadi prasyarat efektivitas implementasi kurikulum. Konsistensi SDM inti juga mendukung argument (P. Sabatier & Mazmanian, 1980) bahwa implementasi memerlukan SDM yang memiliki keterampilan teknis dan komitmen memadai untuk mencapai tujuan kebijakan.

Meskipun unggul pada staf formal, AUM menghadapi kerentanan signifikan pada SDM non-akademik, khususnya pembina/pelatih kegiatan ekstrakurikuler organisasi otonom. Keterbatasan pelatih atau pembina menyebabkan terhentinya kegiatan Tapak Suci, dan adaptasi Hizbul Wathan yang kegiatannya tidak rutin diadakan, Hizbul Wathan terintegrasi dengan kegiatan kepanduan Pramuka atau kegiatannya ada hanya saat berpartisipasi pada acara persyarikan saja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kebijakan pengaderan ideologi, yang merupakan dimensi krusial dari identitas pendidikan Muhammadiyah, terhambat oleh defisit SDM spesialis. Defisit ini secara langsung melanggar indikator Kecukupan Sumber Daya Edwards III,

khususnya ketersediaan Keahlian Spesialis (Expertise). Lebih lanjut, terhambatnya kegiatan Ortom menunjukkan adanya batasan dalam kemudahan kelola dari tujuan kebijakan ideologis. Menurut (P. A. Sabatier, 1988) dalam Advocacy Coalition Framework (ACF), pelaksanaan core beliefs nilai inti Persyarikatan membutuhkan sumber daya yang memadai, dan ketiadaan pelatih merupakan hambatan fungsional terhadap capaian ideologis. Di sisi lain, program Ikatan Pelajar Muhammadiyah berjalan optimal karena didukung oleh sumber daya internal dan adanya kebijakan struktural membuktikan bahwa komitmen implementasi hanya berhasil pada program yang didukung SDM internal yang stabil.

Selain itu, SDS Muhammadiyah menghadapi tantangan komitmen yang akut. Ketergantungan pada guru honorer, yang sering kali memiliki komitmen ganda seperti kuliah atau kegiatan lain, menciptakan ketidakdisiplinan yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan reputasi sekolah di mata masyarakat. Ketergantungan pada guru honorer dengan komitmen ganda menciptakan ketidakdisiplinan akut. Ini bukan hanya masalah administratif tetapi masalah disposisi dan nilai inti. Jurnal-jurnal manajemen publik sering membahas bahwa SDM Non-Permanent memerlukan strategi insentif dan monitoring yang berbeda untuk menjaga kualitas pengajaran dan citra publik (reputational capital), yang secara langsung dipengaruhi oleh kinerja street-level bureaucrats (Lipsky, 2010). Kondisi ini menuntut sekolah untuk memperbaiki dan pengaktifan dengan baik kader di turunkan membantu mengaktifkan sekolah hingga menjadi tenaga pengajar yang istiqomah dalam kata lain memiliki komitmen nilai, menegaskan bahwa masalah SDM di sana bukan sekadar isu administratif, melainkan masalah disposisi dan nilai inti. Adanya Dukungan PDM dalam pengerahan kader untuk mengajar di sekolah ini adalah respon cepat tanggap atas krisis guru dan siswa yang terjadi sehingga ini menjadi strategi manajemen krisis yang vital untuk menjamin keberlanjutan sekolah.

Dan pada indikator Wewenang menunjukkan pemenuhan yang optimal. Pimpinan Daerah Muhammadiyah melalui Majelis Dikdasmen memberikan discretionary authority atau wewenang penuh kepada kepala sekolah/madrasah untuk mengelola dan mengembangkan AUM. Pemberian wewenang ini sejalan dengan prinsip desentralisasi dalam implementasi kebijakan, di mana implementor di tingkat grass root diberikan legitimasi dan otonomi yang memadai untuk mengadaptasi kebijakan sesuai dengan konteks lokal.

Contoh nyata adalah Kepala SD Muhammadiyah yang berada dalam situasi krisis, dimana krisis yang di hadapi ialah sekolah "mati" dan kekurangan siswa. Dimana Kepala Sekolah SDS Muhammadiyah merasa memiliki otoritas penuh untuk melakukan reformasi dan manajemen krisis. Otonomi ini sangat penting, karena memungkinkan kepala sekolah bertindak cepat dalam mengatasi krisis akut SDM melalui penugasan kader tanpa terhambat oleh birokrasi, sebuah prasyarat kunci untuk sustainability sekolah. Dengan demikian, faktor wewenang berfungsi sebagai katalisator

reformasi manajerial di tengah tantangan sumber daya lainnya. Pemberian wewenang penuh ini sejalan dengan prinsip Desentralisasi Implementasi dan pandangan (Lipsky, 2010) mengenai Street-Level Bureaucracy. Otonomi ini memungkinkan implementor di tingkat grass root bertindak cepat, seperti menugaskan kader untuk mengatasi krisis SDM, tanpa terhambat birokrasi, menjadikannya katalisator reformasi manajerial dan prasyarat kunci bagi sustainability sekolah. Hal ini menegaskan bahwa wewenang adalah sumber daya yang vital dalam konteks krisis. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (BKPSDM Bone, 2024) Eksistensi pemimpin pada satuan pendidikan diharapkan dapat melakukan perubahan yang berkesinambungan untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Perguruan Muhammadiyah.

Fasilitas menunjukkan gambaran yang bervariasi antara madrasah yang baru berkembang dan yang sedang dalam masa pemulihan. Beberapa madrasah memiliki fasilitas yang memadai, mencakup laboratorium, ruang kelas, hingga fasilitas olahraga. Ketersediaan fasilitas dasar ini menjadi dasar fisik yang kuat untuk menjalankan prosedur kebijakan kurikulum secara efisien. Perbaikan fasilitas kecil, seperti penggantian kipas rusak, menunjukkan bahwa fungsi pemeliharaan operasional di tingkat sekolah berjalan baik.

Namun secara umum, faktor Fasilitas menjadi titik lemah utama dalam aspek keberlanjutan dan pemeliharaan. Di MTs Muhammadiyah Tanetea, ketiadaan Komputer yang berfungsi dan memadai menjadi hambatan langsung bagi implementasi kurikulum modern di zaman sekarang. Hal ini mengindikasikan bahwa penyediaan sumber daya harus berorientasi tidak hanya pada jumlah awal, tetapi juga pada kualitas, pemeliharaan, dan siklus penggantian aset. Demikian pula di SDS Muhammadiyah, fasilitas lama yang rusak dan berkurang menunjukkan bahwa anggaran pemeliharaan dan penggantian aset mungkin tidak memadai. Kebutuhan fasilitas spiritual berupa Musholla yang masih dalam proses pembangunan di MA Tombo-tombolo juga menunjukkan bahwa penyediaan sumber daya yang berkaitan dengan nilai inti organisasi seringkali memerlukan investasi modal yang besar dan waktu yang lebih lama. Kegagalan dalam siklus penggantian dan pemeliharaan aset seperti Komputer dan fasilitas lama menunjukkan kegagalan dalam Organizational Capacity PDM untuk memastikan dukungan logistik jangka panjang. Menurut (Levitt, 1980) ketersediaan dan fungsionalitas aset fisik yang memadai adalah prasyarat keberlanjutan kebijakan dan penting untuk adaptasi terhadap lingkungan. Titik lemah ini menuntut intervensi investasi modal dari PDM untuk mengeliminasi hambatan fisik implementasi.

Secara keseluruhan dalam konteks penelitian ini tantangan terbesar bagi implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Jeneponto terletak pada penjaminan komitmen penuh dari staf non-ASN/honorar dan penguatan rantai suplai SDM spesialis untuk ortom. Diperlukan intervensi investasi modal dari PDM untuk mengeliminasi titik lemah pada pemeliharaan

dan modernisasi fasilitas.

Disposisi

Faktor Disposisi merujuk pada sikap, nilai, dan komitmen para implementor kunci yaitu Kepala Sekolah dan guru terhadap tujuan kebijakan. Sikap implementor sangat dipengaruhi oleh dua mekanisme struktural yakni proses rekrutmen birokrat dan sistem insentif yang disediakan. Analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa PDM Jeneponto telah berupaya menanamkan disposisi positif melalui mekanisme kontrol birokrasi, meskipun insentif non-finansial masih menghadapi tantangan implementasi.

Mekanisme Pengangkatan Birokrat yang dilakukan oleh PDM melalui Majelis Dikdasmen menunjukkan adanya upaya sistematis untuk menjamin disposisi implementor yang selaras dengan nilai-nilai Persyarikatan. PDM secara aktif merencanakan seleksi untuk mengisi kekosongan jabatan Kepala Sekolah/Madrasah yang akan datang. Ini adalah bentuk Kontrol Birokrasi Top-Down. Dengan mengontrol proses seleksi, PDM berupaya memastikan high fidelity terhadap kebijakan sejak tahap awal implementasi. Menurut (Nurridlo et al., 2017) sistem birokrasi formal idealnya memilih staf berdasarkan kualifikasi teknis dan legal-rasional. Dalam konteks Muhammadiyah, kualifikasi diperluas mencakup modal ideologis, menjadikannya upaya untuk menanamkan otoritas legal-rasional yang disintesis dengan nilai keagamaan/organisasi. Pengangkatan ini menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan pemulihan AUM yang mengalami krisis eksistensi, di mana kepemimpinan berkarakter sangat dibutuhkan.

Penggunaan mekanisme seleksi untuk jabatan kepemimpinan AUM merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa implementor kunci memiliki kapabilitas manajerial dan komitmen ideologis yang memadai. Hal ini penting untuk mengembangkan kembali AUM, terutama sekolah yang mengalami krisis eksistensi, di mana kepemimpinan yang berkarakter baik menjadi prasyarat utama pemulihan. Dengan mengontrol proses seleksi, PDM berupaya menanamkan disposisi pro-Muhammadiyah sejak tahap awal implementasi. Disposisi implementor sangat dipengaruhi oleh sistem insentif, baik finansial maupun non-finansial, yang diterima.

Temuan menunjukkan bahwa insentif kesejahteraan guru AUM Jeneponto utamanya bersumber dari Dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang dikelola oleh sekolah. Ketergantungan pada dana BOS menciptakan kerentanan, karena kesejahteraan guru menjadi sangat sensitif terhadap perubahan regulasi pemerintah. Namun, krisis sdm di SD Muhammadiyah berhasil diatasi melalui intervensi strategis PDM berupa penugasan kader. Temuan ini memvalidasi proposisi kunci (Edwards, 1980) disposisi positif implementor dapat memitigasi keterbatasan sumber daya. Dalam kasus ini, modal ideologis bertindak sebagai insentif non-material yang jauh lebih kuat daripada insentif pasar tenaga kerja biasa. Hal ini juga selaras dengan (P. A. Sabatier, 1988) di mana keyakinan inti yang dipegang teguh oleh advocates atau kader menentukan perilaku implementasi dan

ketahanan terhadap kesulitan operasional.

Penugasan kader ini tidak hanya menyelesaikan masalah kuantitas guru, tetapi yang lebih penting, merupakan insentif dari Persyarikatan untuk menyelamatkan aset pendidikan. Meskipun gaji finansial dari dana BOS terbatas, keberadaan insentif finansial dasar tersebut menjamin keberlanjutan kehadiran kader yang ditugaskan. Oleh karena itu, disposisi positif yang dibawa oleh guru kader berhasil menanggulangi krisis di sekolah yang 'mati', membuktikan bahwa insentif non-material yang didukung insentif material dasar jauh lebih efektif daripada mengandalkan pasar tenaga kerja biasa.

PDM dan Majelis Dikdasmen telah menunjukkan komitmen melalui perencanaan program pelatihan yang sistematis bagi Kepala Sekolah dan guru, sebagaimana tercantum dalam RPMD Turatea Jeneponto. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi dalam penyusunan silabus, RPP kurikulum integratif, dan evaluasi pembelajaran.

Namun, implementasi insentif non-finansial ini menghadapi tantangan yang nyata. Ketidakikutsertaan perwakilan guru dari beberapa sekolah dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah mengindikasikan adanya hambatan prioritas di tingkat operasional AUM. Ketidakikutsertaan ini dapat disebabkan karena sekolah yang sedang dalam krisis SDM seperti di SDS Muhammadiyah mungkin tidak mampu melepaskan guru untuk pelatihan karena alasan operasional. Selanjutnya Guru mungkin belum melihat pelatihan tersebut sebagai prioritas utama yang sebanding dengan biaya waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Ketidakikutsertaan ini menunjukkan bahwa insentif non-finansial belum memiliki daya tarik atau daya paksa yang memadai. (P. A. Sabatier & Mazmanian, 1983) menekankan bahwa implementasi memerlukan (insentif kinerja) yang efektif untuk menjamin kepatuhan merata. Tantangan ini menunjukkan adanya konflik nilai operasional di tingkat sekolah: kebutuhan operasional harian dianggap lebih mendesak daripada pengembangan kompetensi jangka panjang. PDM perlu mentransformasikan perencanaan menjadi insentif wajib yang nilainya sebanding dengan opportunity cost yang dikeluarkan guru.

Meskipun demikian, adanya RPMD dan program pelatihan ini membuktikan bahwa disposisi pro-pengembangan telah diinstitutionalisasi di tingkat PDM. Tantangannya adalah bagaimana mentransformasikan perencanaan tersebut menjadi insentif yang sangat menarik dan wajib diikuti oleh implementor di lapangan, sehingga disposisi positif terhadap pengembangan kompetensi dapat terwujud secara merata di seluruh AUM Jeneponto.

Struktur Birokrasi

Berdasarkan sintesis hasil wawancara yang dilakukan dengan informan kunci, dapat disimpulkan bahwa Struktur Birokrasi PDM Jeneponto merupakan faktor pendukung utama yang sangat efektif dalam implementasi

kebijakan pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jeneponto yakni:

a. Standard Operating Procedure (SOP)

Konsistensi laporan dari berbagai informan mengenai kejelasan, kemudahan dipahami, dan kepatuhan pelaksanaan daripada SOP di fungsi-fungsi vital seperti pada kurikulum, kepegawaian, PPDB, dan Al-Islam Kemuhammadiyah/Ismuba, membuktikan bahwa PDM telah mencapai formalisasi kebijakan yang optimal. Kejelasan instruksi ini meminimalisir ambiguitas dan noise komunikasi vertikal, menghasilkan tingkat kepatuhan yang tinggi serta keseragaman praktik di seluruh Amal Usaha Muhammadiyah. Kepatuhan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi diperkuat oleh komitmen ideologis pelaksana, menjadikan SOP sebagai panduan manajerial yang integral, sesuai dengan standar birokrasi yang ideal. Temuan ini memvalidasi indikator Struktur Birokrasi dalam model George C. Edwards III. Edwards berpendapat bahwa kejelasan prosedur (SOP) sangat penting untuk meminimalkan ambiguity dan noise komunikasi vertikal, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kepatuhan yang tinggi. Kepatuhan yang diperkuat oleh komitmen ideologis pelaksana menunjukkan bahwa birokrasi PDM Jeneponto mendekati tipologi birokrasi ideal (Weber, 2009), yang didasarkan pada aturan, rasionalitas-legalitas, dan impersonalitas. SOP berfungsi sebagai panduan manajerial yang integral, menciptakan lingkungan implementasi yang stable dan predictable.

b. Fragmentasi

PDM Jeneponto berhasil mengatasi potensi fragmentasi horizontal kewenangan dengan menerapkan mekanisme sentralisasi komando yang tegas. Penempatan Majelis Dikdasmen sebagai koordinator utama dan satu-satunya jalur pelaporan bagi Kepala Sekolah adalah strategi struktural yang krusial. Mekanisme ini secara efektif mereduksi kebingungan wewenang, menjamin kejelasan rantai komando, dan pada akhirnya, secara signifikan meningkatkan efisiensi serta akuntabilitas implementasi kebijakan di tingkat operasional AUM. Keberhasilan ini sesuai dengan syarat yang ditetapkan oleh (Dearlove, 1974), mereka berpendapat bahwa semakin banyak titik persetujuan atau wewenang yang harus dilalui, semakin besar kemungkinan implementasi gagal. Dengan memusatkan komando pada Majelis Dikdasmen, PDM secara efektif mengurangi kompleksitas aksi bersama dan meminimalisir peluang kegagalan koordinasi antar-bidang atau Majelis lain. Sentralisasi komando ini menjamin kejelasan rantai komando yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas implementasi di tingkat operasional AUM. Model birokrasi yang ramping dan fokus ini adalah penentu utama kelancaran implementasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa PDM Jeneponto telah mengkapitalisasi efektivitas birokrasi dengan menetapkan SOP yang jelas dan mengendalikan fragmentasi, menciptakan lingkungan implementasi kebijakan

yang stabil, terprediksi, dan memiliki daya dukung ideologis yang kuat.

Pembahasan mengenai hasil penelitian terkait Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Pengelolaan Pendidikan Muhammadiyah Di Kabupaten Jeneponto:

Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah elemen-elemen positif internal maupun eksternal yang berfungsi sebagai katalisator keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Analisis di Jeneponto mengidentifikasi tiga pilar pendukung utama yaitu kekuatan kelembagaan Persyarikatan, intervensi strategis Sumber Daya Manusia yakni kader, dan kualitas organisasi internal AUM.

a. Kekuatan Kelembagaan dan Jaringan Persyarikatan

Yang menjadi faktor pendukung fundamental bagi implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah adalah soliditas organisasi induk itu sendiri. Keberadaan sekolah dan madrasah yang berjenjang mulai dari SD, MTs, MA/SMK yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Jeneponto menjamin kontinuitas pendidikan dan memfasilitasi koordinasi kebijakan yang seragam. Struktur berjenjang ini memungkinkan transfer nilai dan kurikulum yang mulus dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya, yang sangat penting untuk mencapai tujuan jangka panjang pendidikan Muhammadiyah.

Penyebaran AUM di berbagai kecamatan menunjukkan kekuatan di grass roots dan jangkauan layanan yang luas. Sekolah Muhammadiyah bukan hanya berpusat di ibu kota kabupaten, melainkan melayani komunitas di daerah perifer, yang menjadi faktor pendukung dalam memperluas pengaruh Persyarikatan dan meningkatkan aksesibilitas pendidikan berkualitas bagi masyarakat Jeneponto. Kekuatan ini sejalan dengan konsep Kapasitas Organisasi Induk dalam kerangka implementasi. Menurut (P. A. Sabatier & Mazmanian, 1983), implementasi sangat didukung oleh keberadaan organisasi konstituen yang kuat dan suportif yang memiliki jaringan luas. Struktur berjenjang dan luasnya penyebaran AUM di Jeneponto menunjukkan jaringan yang mapan dan kemampuan Persyarikatan untuk memobilisasi dukungan politik dan sosial untuk kebijakan pendidikan di tingkat perifer. Jangkauan ini juga mengamankan aksesibilitas layanan pendidikan.

b. Intervensi Strategis Sumber Daya Manusia

Pengakuan bahwa Muhammadiyah Jeneponto memiliki kader-kader yang mampu menjadi tenaga pengajar membuktikan bahwa PDM memiliki mekanisme supply SDM internal yang berfungsi. Mekanisme kaderisasi ini merupakan penjamin kelangsungan operasional yang vital, terutama bagi AUM yang berada dalam fase revitalisasi atau krisis SDM, karena dapat diandalkan untuk memasok tenaga pengajar yang memiliki komitmen ideologis tinggi. Faktor pendukung paling signifikan dalam kasus revitalisasi SD

Muhammadiyah Jeneponto adalah intervensi langsung dari Persyarikatan melalui penugasan kader inti.

Bukti empiris menunjukkan efektivitas intervensi kader ini dalam periode waktu singkat, jumlah siswa di SD Muhammadiyah meningkat drastis dari 6 siswa aktif menjadi 35 orang. Fenomena ini menegaskan bahwa kader dapat berfungsi sebagai bagian dalam menghadapi krisis yang merupakan manajemen krisis yang efektif yang di putuskan oleh Majelis Dikdasmen atau PDM. Kader yang ditugaskan tidak hanya mengisi kekosongan SDM, tetapi membawa Disposisi positif dan etos kerja istiqomah yang diperlukan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat. Intervensi ini menunjukkan bahwa faktor pendukung tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga agensi, di mana komitmen kolektif kader menjadi kekuatan utama untuk memastikan keberlangsungan hidup dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Ini sejalan dengan (Edwards, 1980) kader yang membawa Disposisi positif dan etos kerja istiqomah secara dramatis memitigasi keterbatasan Sumber Daya (guru kuantitas) dan memulihkan kepercayaan masyarakat. Kader berfungsi sebagai agen perubahan yang membawa Modal Ideologis dan Modal Sosial berupa kepercayaan yang lebih efektif daripada insentif finansial murni. Kepercayaan yang pulih ini sesuai dengan pandangan (Putnam et al., 2021) mengenai pentingnya Modal Sosial dalam meningkatkan efektivitas institusi publik.

c. Kualitas Organisasi Internal AUM

Di AUM yang stabil, faktor pendukung berasal dari kualitas organisasi internal yang optimal, mencakup SDM dan struktur birokrasi. Pada pengakuan dari Kepala MTs Muhammadiyah Tanetea mengenai ketersediaan guru-guru yang kompeten sesuai bidangnya menegaskan bahwa AUM tersebut berhasil dalam manajemen penempatan SDM. Ketersediaan guru yang profesional dan mengajar sesuai kualifikasi pendidikan menjamin efektivitas transfer pengetahuan dan mutu pembelajaran. Kualitas SDM yang kompeten adalah prasyarat keberhasilan pengelolaan pendidikan dan merupakan modal utama yang mendukung implementasi program akademik. Ketersediaan guru-guru yang kompeten dan mengajar sesuai bidangnya di MTs Muhammadiyah Tanetea merupakan contoh Manajemen Penempatan SDM yang berhasil. Hal ini menjamin efektivitas transfer pengetahuan dan kualitas implementasi program akademik. Menurut (Daft, 2015), human capital yang kompeten dan ditempatkan sesuai kualifikasi adalah prasyarat utama keberhasilan organisasi.

Keberadaan budaya organisasi dan pengorganisasian yang baik di MA Muhammadiyah Tombo-tombolo merupakan faktor pendukung yang memperkuat struktur birokrasi. Pengorganisasian yang baik mempermudah proses pengambilan keputusan, alokasi tugas, dan pengawasan implementasi kebijakan, yang sejalan dengan efisiensi struktural. Sementara itu, budaya organisasi yang positif mencakup etos kerja kolektif yang kooperatif dan selaras dengan visi sekolah.

Faktor Penghambat

Analisis pada Amal Usaha Muhammadiyah ini mengidentifikasi hambatan yang bersifat struktural organisasional, konflik ideologis, dan defisit sumber daya fungsional yang tidak dapat diatasi secara mandiri oleh AUM. Faktor penghambat dapat dilihat sebagai suatu kendala yang secara signifikan menghalangi pencapaian tujuan kebijakan implementasi pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di kabupaten Jeneponto. Beberapa hambatan-hambatan implementasi tidak hanya berasal dari dalam AUM, tetapi juga dari kelemahan dalam organisasi induk dan adanya konflik internal.

a. Hambatan Struktural dan Konflik Kelembagaan

Hambatan struktural muncul dari ketidakaktifan beberapa Pimpinan Cabang Muhammadiyah yang belum memiliki Amal Usaha. PCM yang aktif adalah tombak dakwah dan eksistensi Muhammadiyah di masyarakat. Jadi ketidakaktifan ini menghambat ekspansi dan penetrasi kebijakan. Selain itu, adanya kasus aset yang diambil alih atau berujung pada pembangunan pesantren tandingan di sebelahnya akibat konflik internal dan komunikasi yang tidak baik antara PDM dengan Ketua PCM yang menanungi pesantren itu, hal ini dipicu oleh kebijakan yang dianggap merugikan menunjukkan adanya hambatan ideologis-kelembagaan yang sangat serius. Konflik internal yang terjadi ini dapat melemahkan integritas dan soliditas organisasi, yang secara langsung berimplikasi pada hilangnya aset strategis dan terhentinya operasional AUM. Menurut (mujiyanto solichin, 2020), konflik intra-organisasi yang bersifat latent dan berujung pada overt conflict menguras energi manajerial, merusak koordinasi, dan berimplikasi langsung pada kerugian aset, menjadikannya hambatan terberat bagi implementasi.

b. Hambatan Vertikal dan Disposisi Resisten

Pengakuan Sekretaris Majelis Dikdasmen mengenai komunikasi yang belum sepenuhnya baik dengan Kepala Sekolah/Madrasah, ditambah dengan adanya sikap negatif dari beberapa Kepala Sekolah terhadap kebijakan yang dikeluarkan Majelis, menjadi hambatan implementasi vertikal yang krusial. Komunikasi yang lemah menjadi bottleneck utama yang menyebabkan kebijakan terhenti atau bervariasi. Disposisi yang resisten yakni mengabaikan atau salah menafsirkan kebijakan membuktikan adanya disfungsi dalam hubungan antara struktur pengambil kebijakan yaitu Majelis Dikdasmen dan pelaksana, yang secara langsung melemahkan otoritas dan efektivitas struktural Majelis Dikdasmen. Komunikasi yang lemah menjadi bottleneck utama yang menyebabkan kebijakan terhenti atau bervariasi, sesuai dengan peringatan Pressman dan Wildavsky dalam (Dearlove, 1974) tentang complexity of joint action.

c. Defisit Sumber Daya Fungsional dan Kapasitas Fiskal

Hambatan paling nyata di tingkat operasional adalah defisit sumber daya yang secara langsung merusak disposisi guru dan mengancam reputasi publik AUM. Kemudian pada SD Muhammadiyah adanya ketidakmampuan manajemen untuk menjamin stabilitas dan fokus kerja SDM non-permanen. Guru yang memiliki konflik prioritas waktu karena masih kuliah atau memiliki kegiatan lain karena mereka di tugaskan untuk mengisi sementara kekosongan tenaga pengajar menyebabkan adanya ketidakdisiplinan di karenakan bertabrakan dengan kesibukan mereka yang berlangsung secara bersamaan. Kinerja guru yang buruk ini adalah ancaman implementasi yang bersifat eksternal, karena dipantau langsung oleh masyarakat, mengikis kepercayaan publik, dan mengancam daya saing sekolah. Energi manajerial terkuras hanya untuk mengatasi masalah dasar kedisiplinan, bukan peningkatan kualitas.

Dan melihat pada Madrasah MTs Muhammadiyah Tanetea, implementasi terhambat oleh defisit sumber daya ganda yaitu ketiadaan pelatih/pembina Tapak Suci dan HW menghambat kebijakan diversifikasi ekstrakurikuler Ortom, menyebabkan program sekolah menjadi monoton dan gagal memenuhi minat siswa di bidang fisik bela diri dan kependuan, hal ini tidak sesuai dengan apa yang menjadi keharusan Sekolah/Madrasah untuk memperadakan Tapak Suci dan HW sebagai Organisasi Ekstrakurikuler yang wajib ada beserta IPM sesuai dengan apa yang ada di dalam Pedoman. Kedua defisit ini pelatih dan fasilitas merupakan hambatan dalam kemudahan kelola dari tujuan kebijakan (P. A. Sabatier, 1988). AUM tidak dapat mengatasinya secara mandiri, yang menggarisbawahi kelemahan otonomi sumber daya dan menunjukkan kegagalan PDM dalam fungsi dukungan logistik jangka panjang.

Kemudian Kebutuhan untuk mengganti Lab Komputer yang sudah rusak dan usang menunjukkan bahwa sekolah menghadapi hambatan berupa fasilitas yang *obsolescence* (ketinggalan zaman). Hal ini menghambat implementasi pembelajaran berbasis TIK modern. Hambatan ganda ini tidak dapat diatasi secara mandiri oleh sekolah dan sangat bergantung pada kecepatan dan kemampuan dukungan dari PDM, yang menggarisbawahi kelemahan otonomi sumber daya di tingkat AUM.

Selanjutnya Keterbatasan dana menjadi hambatan spesifik untuk proyek strategis yang melibatkan investasi modal besar. Hambatan Anggaran Pembangunan Musholla di MA Muhammadiyah Tombo-tombolo menunjukkan adanya kelemahan otonomi finansial sekolah dalam mendanai proyek-proyek strategis di luar operasional rutin yang dibiayai Dana BOS. Meskipun pembangunan tetap dilakukan secara bertahap, keterbatasan dana ini menunda implementasi kebijakan pengembangan sarana ibadah yang integral dengan misi Al-Islam Kemuhammadiyah. Meskipun terdapat komitmen ideologis yang kuat untuk mengatasi hambatan, hambatan finansial untuk proyek besar menunjukkan bahwa kapasitas fiskal AUM perlu diperkuat secara struktural oleh. Keterbatasan dana untuk proyek investasi modal besar seperti pada pembangunan Musholla menunjukkan kelemahan kapasitas fiskal AUM. Menurut (Moleong, 2020), organisasi induk dalam memastikan

dukungan logistik dan modal yang memadai bagi aset fisik merupakan indikator kelemahan Organizational Capacity, yang menunda implementasi kebijakan pengembangan sarana ibadah integral dengan misi Al-Islam Kemuhammadiyah.

Pada akhirnya, hambatan ini menunjukkan bahwa sekolah Muhammadiyah adalah lembaga yang jujur dalam mengevaluasi diri dan memiliki tekad kuat untuk terus tumbuh. Bagi siswa, bersekolah di sini berarti menjadi bagian dari sejarah perjuangan dan transformasi menuju institusi pendidikan Islam yang unggul, modern, dan berintegritas

4. Kesimpulan/Conclusion

Implementasi kebijakan pengelolaan pendidikan Muhammadiyah di Jeneponto menunjukkan efektivitas yang kuat, berakar pada sinergi komunikasi ganda yang terintegrasif menjamin konsistensi serta kejelasan pesan instruksional dari PDM ke tingkat operasional serta struktur birokrasi yang sangat efisien dengan prosedur operasi standar yang jelas dan penetapan Majelis Dikdasmen sebagai koordinator utama, yang secara keseluruhan menciptakan suasana pelaksanaan yang stabil, prediktif, dan patuh terhadap ideologi organisasi. Kekuatan pelaksanaan ini semakin diperkuat oleh sikap positif yang dibentuk melalui mekanisme keagenan kader inti PDM, di mana modal ideologis dan etika kerja yang berkelanjutan dari kader terbukti lebih efektif sebagai mekanisme untuk bertahan hidup dalam mengelola amal usaha Muhammadiyah dibanding dengan insentif finansial saja. Namun, pondasi ini dibayangi oleh dualisme sumber daya yang mencolok, di satu sisi terdapat keunggulan sumber daya manusia formal berupa guru ASN/P3K yang bersertifikasi dan kompeten serta kebebasan manajerial Kepala Sekolah, tetapi di sisi lain terhalang oleh krisis komitmen SDM Non-Permanen, kekurangan spesialis untuk kaderisasi Ortom, serta fasilitas yang sudah ketinggalan zaman, yang semuanya memerlukan intervensi investasi dari PDM.

Faktor pendorong utama implementasi berakar pada kekokohan struktur hierarkis organisasi Persyarikatan yang menjamin jangkauan pelayanan dan keberlanjutan pendidikan di tingkat akar rumput, serta efektivitas intervensi strategis sumber daya manusia berbasis kader yang berfungsi sebagai mekanisme manajemen krisis vital untuk memulihkan kepercayaan publik dan meningkatkan pendaftaran siswa; sementara faktor penghambat utama yang signifikan berasal dari konflik ideologis dan kelembagaan antara PDM dan PCM yang merusak integritas dan mengakibatkan ancaman kehilangan aset, diperburuk oleh kekurangan sumber daya fungsional berupa tidak adanya pelatih Ortom dan fasilitas yang usang, serta adanya disfungsi hubungan vertikal akibat resistensi kebijakan dari beberapa Kepala Sekolah

Meskipun dengan adanya beberapa hambatan yang dihadapi oleh para implementor terkait sumber daya dan disposisi dalam mengimplementasikan

kebijakan tentang pedoman majelis dikkasmen dalam pengelolaan pendidikan Muhammadiyah, namun dapat kita lihat pula sekolah dan Madrasah Muhammadiyah pantas menjadi pilihan utama dan harus dipertimbangkan pengaruh serta pencapaiannya yang bukan hanya karena mutu akademik, tetapi karena menawarkan paket lengkap yang menggabungkan integritas ideologis kader, stabilitas struktural kelembagaan, dan keunggulan manajemen krisis yang telah terbukti dalam konteks lokal Jeneponto. Dengan komitmen yang kuat, AUM menjadi institusi yang andal dalam menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademik dan matang secara spiritual.

Pada akhirnya, hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa sekolah Muhammadiyah adalah lembaga yang jujur dalam mengevaluasi diri dan memiliki tekad kuat untuk terus tumbuh. Bagi siswa, bersekolah di sini berarti menjadi bagian dari sejarah perjuangan dan transformasi menuju institusi pendidikan Islam yang unggul, modern, dan berintegritas.

Referensi/References

- Dearlove, J. (1974). Jeffrey L. Pressman and Aaron B. Wildavsky, Implementation. Berkeley: University of California Press, 1973, pp. xviii, 182. *Canadian Journal of Political Science*, 7(2), 369–370. <https://doi.org/10.1017/s000842390003849x>
- Juliawati, N. (2020). Metode Penelitian Deskriptif Verifikatif. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 123–135. <https://jurnal.universitasccontoh.ac.id/index.php/jmp/article/view/1234>
- Levitt, R. (1980). Implementing public policy (pollution). *Implementing Public Policy (Pollution)*.
- Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. In *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell sage foundation. <https://doi.org/10.2307/2392554>
- Maimunah, U. (2018). Implementasi Kebijakan Standarisasi Pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Alternatif Kota Magelang. In *Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan* (Vol. 7, Issue 6, pp. 664–676). <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/sakp/article/view/13164%0Ahttps://journal.student.uny.ac.id/index.php/sakp/article/download/13164/12716>
- Misbah, M. (2004). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 1–14. http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3199/1/FIFI_YUSTIKA.pdf
- Moleong, L. J. (2020). A. Pendekatan dan Jenis Penelitian. ... *JEMBER (Berdasarkan Undang-Undang No. 5 ...*, 45–54. http://digilib.uinkhas.ac.id/5710/1/MUHAMMAD_FAJAR_S20152042.pdf#page=53
- mujiyanto solichin. (2020). Imlementasi Kebijakan Pendidikan dan Peran Birokrasi. *Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148–178.
- Nurridlo, M. R., Indarti, E., & Indreswari, T. L. (2017). Kajian Filsafat Hukum Tentang Pelaksanaan Asas Oportunitas Dalam Sistem Peradilan Pidana: Suatu Telaah Paradigmatik. *Diponegoro Law Journal*, 6(Vol 6, No 3 (2017): Volume 6 Nomor 3, Tahun 2017), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/19686>
- Palahudin, P., Hadiana, M. E., & Basri, H. (2020). Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1). <https://doi.org/10.18860/jpai.v7i1.9776>

- Putnam, R., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (2021). Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. *A Century in Books: Princeton University Press 1905–2005*, 131. <https://doi.org/10.2307/2620793>
- Sabatier, P. A. (1988). An advocacy coalition framework of policy change and the role of policy-oriented learning therein. *Policy Sciences*, *21*(2–3), 129–168. <https://doi.org/10.1007/BF00136406>
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1983). The Internal Process of Policy Implementation. In *Can Regulation Work?: The Implementation of the 1972 California Coastal Initiative* (pp. 95–130). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-1155-3_4
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1980). the Implementation of Public Policy: a Framework of Analysis. *Policy Studies Journal*, *8*(4), 538–560. <https://doi.org/10.1111/j.1541-0072.1980.tb01266.x>
- Sugiono, D. (2020). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.